

Rezension: Nicola Hille (Hrsg.), 2019: Qualität mit Quote - Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

Werner, Iris

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Werner, I. (2020). Rezension: Nicola Hille (Hrsg.), 2019: Qualität mit Quote - Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. [Rezension des Buches *Qualität mit Quote - Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung*, hrsg. von N. Hille]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 12(2), 173-175. <https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.14>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Iris Werner

Nicola Hille (Hrsg.), 2019: *Qualität mit Quote – Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung*. Göttingen: Cuvillier Verlag Göttingen. 82 Seiten. 19,90 Euro

In diesem Buch geht es um die Fragen, ob in Deutschland und Österreich eine Geschlechterquote in der Wissenschaft hochschulpolitisch notwendig ist, wie sie in die Praxis umgesetzt werden kann und ob es – wissenschaftsrelevant – empirische Belege dafür gibt, dass sie sinnvoll und wirksam in Richtung von mehr Geschlechtergerechtigkeit wirkt. Trotz der in Wissenschaft und Politik häufig betonten (theoretischen) Überzeugung, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Kriterium von wissenschaftlicher Exzellenz und eine angemessene Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre ein Garant für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation sei, hat sich (faktisch) nicht sehr viel getan in den letzten Jahren. Statistisch steigen die Frauenanteile in der Wissenschaft nur langsam an, von dem nötigen Kultur- und Strukturwandel ist in den allermeisten Wissenschaftsorganisationen nicht viel zu sehen. Vor dem Hintergrund dieser aus Gleichstellungsperspektive unbefriedigenden Situation stellt sich die nicht neue, aber umso dringlichere Frage nach einer verbindlichen Quotenregelung als wirksames Instrument für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft. Dieses kompakte Buch trägt dazu mit einer Kombination aus detailreicher hochschul- und wissenschaftspolitischer Analyse, konkreten und kritischen Erfahrungen aus der Praxis sowie aktuellen Forschungsergebnissen aus der Experimentalökonomik bei.

Das Buch enthält nach einem Vorwort der Herausgeberin drei voneinander unabhängige Kapitel, die mit unterschiedlichen Ansätzen und Methoden das Oberthema Quotenregelung in der Wissenschaft beleuchten. Im ersten Kapitel („Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Die Quote als Instrument zur Qualitätssicherung und Gleichstellung“) gibt *Nicola Hille* zunächst einen umfassenden Überblick über den rechtlichen und politischen Auftrag zur Gleichstellung und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Besonderes Augenmerk legt die Autorin auf die zahlreichen und vielfältigen wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme, die das Thema in Deutschland während der letzten zehn Jahre in der Debatte gehalten haben, z. B. die Offensive für Chancengleichheit (2006), das Professorinnenprogramm (seit 2008), die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (seit 2008), die Exzellenzinitiative (2006–2016), die hochkarätige Tagung „Gender 2020“ (2017) sowie spezielle Förderprogramme der Bundesländer. Ausgehend von dem durch die DFG präferierten Kaskadenmodell diskutiert die Autorin mögliche Ausgestaltungen von Zielquoten in der Wissenschaft, deren Notwendigkeit und positive Effekte vor dem Hintergrund der bislang ausgebliebenen Gleichstellungserfolge. Mit Blick auf die aus der Forschung gut belegten und hinlänglich bekannten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft kommt die Autorin zu dem Schluss: „Die Frauenquote ist somit ein Schritt, die propagierte Gleichberechtigung der Geschlechter in eine gelebte Gleichberechtigung

zu überführen“ (S. 29), und: „Für einen echten Kulturwandel wird eine entschlossene Gleichstellungspolitik und das uneingeschränkte Commitment der Hochschulleitungen zu verbindlichen Gleichstellungsmaßnahmen benötigt“ (S. 39).

Im zweiten Kapitel („Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten“) legt *Angela Wroblewski* die rechtlichen Grundlagen und strukturellen Rahmenbedingungen der Quotenregelungen für die Wissenschaft dar und diskutiert unterschiedliche Umsetzungsstrategien und Implikationen an verschiedenen Hochschulen. In Österreich gilt seit 2009 verpflichtend eine 40-Prozent-Frauenquote und seit 2015 eine 50-Prozent-Frauenquote für nahezu alle universitären Gremien. Es gibt sowohl ein bundesweites Monitoring als auch Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Erfüllung. Der Beitrag fokussiert auf die zwei antizipierten Zielsetzungen, die mit der gesetzlichen Einführung der Frauenquote an den Hochschulen Österreichs verbunden sind – 1. Erhöhung der Frauenanteile in Entscheidungsgremien, 2. Struktur- und Kulturveränderungen durch eine erhöhte Partizipation von Frauen vor allem in Entscheidungsprozessen –, und liefert darüber hinaus eine kritische Analyse der Akzeptanz der Quotenregelung. Das durchaus ambivalente Resümee des zweiten Kapitels lautet: „[I]m Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen konnten Fortschritte erzielt werden“, allerdings „wirkt sich die Gremienarbeit negativ auf zeitliche Ressourcen für Forschung und Publikationstätigkeit aus“ (S. 55). Damit sei das erste Ziel zwar deutlich näher gerückt, aber klare Rahmenbedingungen wie z. B. Kompensationen für Wissenschaftlerinnen in Gremien wären nach Ansicht der Autorin sinnvoll. Das zweite Ziel werde eher nicht erreicht, denn, so Wroblewski:

„Es ist also aufgrund der Quotenregelung nicht erforderlich, dass sich Männer verändern oder die traditionellen Entscheidungsmechanismen in Frage gestellt werden. Als Konsequenz bleiben die bisher dominierenden Entscheidungskriterien, die häufig einen Gender Bias aufweisen, unreflektiert und unverändert“ (S. 56).

Hier wären nach Meinung der Autorin begleitende, umfassende Sensibilisierung- und Trainingsmaßnahmen zum Aufbau einer weitreichenden und nachhaltigen Genderkompetenz in den Hochschulen ein entscheidender Baustein für den tiefgreifenden Erfolg und für eine bessere Akzeptanz der Quotenregelung.

Im dritten Kapitel („Affirmative Action: Ja, Nein, Vielleicht? Aktuelle Resultate aus der Experimentalökonomik für die (wissenschaftliche) Praxis“) stellt *Helena Maria Fornwagner* aktuelle empirische Forschungsergebnisse vor. Mit der spezifischen Methodik der ökonomischen Experimente, die in diesem Kapitel in ihrer Funktionsweise erklärt wird, konnte nachgewiesen werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen zeigen, sich Wettbewerben zu stellen. Auch wenn Frauen gleich qualifiziert sind, zeigen sie eine signifikant und weit geringere Präferenz für Wettbewerbe als Männer, ein Faktor, der die Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in Führungspositionen (mit) erklären kann. Anhand derselben Methodik kann auch untersucht werden, welche Gleichstellungsmaßnahmen diesem Unterschied effektiv entgegenwirken können. Eine

entsprechende Studie zur 50-Prozent-Frauenquote kommt zu dem Schluss, dass diese Maßnahme nicht nur effektiv wirkt – sie eliminiert den Faktor der geschlechtsspezifischen Wettbewerbspräferenz –, sondern auch effizient ist: Weiterhin gewinnt der oder die Beste im Wettbewerb. Diese wissenschaftlichen Erkenntnisse sind von großer Bedeutung für die Auswahl von wissenschaftlichem Personal, das sich in der Regel einem hoch kompetitiven Qualifizierungs- und Rekrutierungsprozess unter dem Grundsatz der Bestenauslese stellen muss. Das Fazit aus diesem Kapitel lautet:

„Generell kann gesagt werden, dass die diskutierten Affirmative Action Programs bereits eine breite Palette an Möglichkeiten bieten, um erfolgreich zu gleichen Wettbewerbsbereitschaften von Frauen und Männern zu führen, um in Folge zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beitragen zu können“ (S. 74).

Die empirischen Forschungsergebnisse sollen nach Ansicht der Autorin darüber hinaus konstruktiv zur Implementierung und zur Akzeptanz von Quotenregelungen in der Wissenschaft beitragen.

Das vorliegende Buch bietet einen sehr guten und kompakten Überblick über die aktuelle Diskussion zu Quotenregelungen in der Wissenschaft. Besonders wertvoll ist die Kombination aus umfassender, hochschulpolitischer Analyse des Themas, detaillierten Erfahrungsberichten aus der Praxis und empirischen wissenschaftlichen Studien zu den Hintergründen. Diese unterschiedlichen Ansätze ergänzen sich hervorragend in der schlüssigen Argumentationskette zur Notwendigkeit von verbindlichen, mit sinnvollen Begleitmaßnahmen ausgestatteten Quotenregelungen. Interessant für die Thematik ist auch der Blick über den nationalen Tellerrand; Deutschland und Österreich haben vergleichbare Wissenschaftssysteme und -historien, gehen aber bislang unterschiedliche Wege in der Bewältigung des ebenfalls gemeinsamen Problems der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Daraus könnten effektive Handlungsempfehlungen für die verantwortlichen Akteur*innen in Hochschulen und Politik abgeleitet werden, ein entsprechendes Schlusskapitel dazu hätte die Wirkungskraft des Buches sicher noch verstärken können. Für alle, die sich zum Thema „Quotenregelung in der Wissenschaft“ eine qualifizierte Meinung bilden oder eine fundierte Argumentationskette aneignen möchten, ist dieses Werk auf jeden Fall sehr zu empfehlen.

Zur Person

Iris Werner, Dr., Gleichstellungsbeauftragte der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Arbeitsschwerpunkte: geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung, Gleichstellung und Internationalisierung, Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen.

Kontakt: Olshausenstraße 40, 24118 Kiel

E-Mail: iwerner@gb.uni-kiel.de